FO CADRES N°135

la lettre de l'UCI-FO

L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE

FO Cadres

actualité

Retraites complémentaires

L'enjeu des négociations



Le 19 mars 2009 Cadres et Ingénieurs, tous dans la rue !

La crise est bien là et ses effets destructeurs sur l'emploi ne cessent de s'amplifier de jour en jour : déjà 90 000 chômeurs de plus en ce début d'année. Alors que l'urgence sociale impose des mesures audacieuses notamment en faveur du pouvoir d'achat, les réponses gouvernementales à l'issue du sommet social du 18 février n'ont pas été à la hauteur de l'enjeu. Tous leurs efforts ne se portent que sur l'investissement oubliant le rôle fondamental de la relance par la consommation. Des milliards sont concédés aux banques et les salariés attendent toujours.

Quant aux employeurs, ils restent sourds aux revendications des salariés, certains utilisant même la crise pour justifier des licenciements, des baisses de salaire et la remise en cause du droit au repos, à l'image des cadres à qui l'on demande aujourd'hui d'abandonner leurs jours de RTT. Plus que jamais, le temps est à l'action pour exiger la sauvegarde de nos emplois et un réel plan de relance en faveur du pouvoir d'achat. Nul n'est à l'abri des plans sociaux et des vagues de licenciements. Nous devons tous ensemble nous mobiliser et faire entendre notre voix pour plus de solidarité et de justice sociale.

Le 19 mars, cadres et ingénieurs, participez massivement aux actions de grève et de manifestation !



Eric PERES
Secrétaire Général

éditorial

Les négociations sur les régimes de retraites complémentaires ont débuté le 27 janvier. Elles ont pour objectif de renouveler l'accord du 13 novembre 2003 qui arrive à échéance le 1er avril prochain. Les questions centrales concernent l'équilibre des régimes AGIRC (cadres) et ARRCO (cadres et non cadres), le renouvellement du dispositif AGFF (qui finance la retraite complémentaire sans abattement entre 60 et 65 ans), mais également tous les paramètres dits techniques, comme le rendement qui détermine le niveau des pensions.

Pour mémoire, les régimes AGIRC et ARRCO fonctionnent par répartition et par points. Rendus obligatoires depuis la loi du 29 décembre 1972, ils ont notablement amélioré le niveau de protection sociale des salariés, en apportant un complément à la pension versée par le régime de base (CNAV). Ce second pilier trouve par ailleurs toute son efficacité dans un contexte où le régime général a subi en 1993 et 2003 deux contres réformes (BALLADUR et FILLON), qui ont aggravé les conditions de liquidation de la retraite, notamment par l'allongement de la durée de cotisations.

Après quatre séances de discussions (27 janvier, 9 février, 17 février et 12 mars), les négociations sont au point mort.

L'enjeu des négociations pour les cadres

Ces négociations sont primordiales pour les 18 millions de salariés du secteur privé dont 6 millions de cadres (3,9 millions d'actifs et 2,3 millions de retraités). Elles doivent permettre de trouver les solutions pour un retour rapide à l'équilibre de nos régimes AGIRC et ARRCO. Dès cette année, l'AGIRC accuse un déficit technique de 720 millions d'euros, pour atteindre 2,5 milliards d'euros en 2020. A cette même date, l'ARRCO présentera à son tour un solde déficitaire de 5,1 milliards d'euros.

Pour FO-cadres cette situation n'est en rien inéluctable. Elle appelle des mesures concrètes pour un retour à l'équilibre des régimes et assurer, par l'augmentation des ressources, leur pérennité. Un choix qui permet de renforcer la confiance placée par les actifs et les retraités dans ces régimes qui ont montré depuis 60 ans toute leur efficacité, par opposition aux fonds par capitalisation actuellement en pleine déroute.

Ces principaux points sont au cœur des préoccupations des cadres et ingénieurs. Est-il besoin de rappeler que la contribution des régimes complémentaires au montant de la retraite globale des cadres est déterminante pour ne pas dire capitale : celle-ci peut atteindre jusqu'à 60% du

▶▶▶

▸▸▸
niveau global de la pension (20% en ARRCO et 40% en AGIRC).

Le positionnement du MEDEF

Bien que partenaire dans la gestion des régimes, le MEDEF campe depuis l'ouverture des négociations sur une position quasi dogmatique fondée sur le refus de toute recherche de ressources financières supplémentaires.

Aussi préconise t-il comme seul et unique remède le report de l'âge de départ à la retraite à 61 ans, proposition présentée lors de la réunion du 12 mars. Un remède pire que le mal qui obligera les cadres à devoir attendre un an avant de pouvoir liquider leur retraite complémentaire à taux plein.

Une « solution » qui en plus d'être profondément injuste, se heurte aux projections officielles établies par les services de l'AGIRC et de l'ARRCO. Ces projections révèlent en effet, chiffres à l'appui, que le recul de l'âge à 61 ans ne permet en aucune manière un retour à l'équilibre des régimes dans l'immédiat. Ceux-ci resterait déficitaire de plus d'1,5 milliard en 2010. De même, avec un report de l'âge à 65 ans, tel que l'envisage à terme le MEDEF, les régimes AGIRC et ARRCO à l'horizon 2030 seraient déficitaires de plus de 10 milliards d'euros.

Pour FO-Cadres, une telle mesure est inacceptable et s'apparente plus à une posture idéologique qu'à une vraie volonté de trouver une issue favorable pour tous.

Un report de l'âge conduirait inévitablement à une paupérisation progressive de millions de salariés, cadres comme non cadres, qui ne pourront prétendre à une retraite décente faute d'une espérance de vie professionnelle plus longue. Ce serait tout bonnement la fin du droit à la retraite à 60 ans pour tous.

Comment peut-on exiger des salariés de travailler plus longtemps, alors que les employeurs sont bien loin de les maintenir dans l'emploi jusqu'à la liquidation de leur retraite ? En 2009, moins d'un cadre sur deux liquidera sa retraite en activité.

Les propositions de FO

Il est important de rappeler que les déficits des régimes de retraites complémentaires ne sont pas liés à une mauvaise gestion, ni même à un mauvais choix dans le mode de gouvernance. Ils résultent de l'effet de deux facteurs. D'une part l'allongement de l'espérance de vie dont on ne peut que se féliciter. D'autre part, la faiblesse des politiques générales d'augmentations des salaires qui, associée à l'ensemble des mesures d'exonération de cotisations sociales, pèsent lourdement sur le financement global de la protection sociale collective. Rappelons que les exonérations de cotisations sociales pour 2007 ont atteint la somme de 27 milliards d'euros (non intégralement compensées par l'Etat). Plus encore, le seul dispositif TEPA relatif aux heures supplémentaires a généré 2,8 milliards d'euros d'exonérations de charges sociales.

Pour FO-cadres des solutions existent, plus efficaces et socialement plus justes pour mettre fin à la baisse du rendement des régimes et assurer un taux de remplacement suffisant :

1/ L'augmentation des cotisations

L'augmentation des ressources par une hausse d'un point de cotisations rapporterait aux deux régimes AGIRC et ARRCO 6 milliards d'euros en 2013, soit 25 fois plus que la solution du report de l'âge de la retraite à 61 ans. La hausse d'un point de cotisation permettrait en outre de garantir l'équilibre jusqu'en 2018, avec un excédent de 1,2 milliard d'euros. Elle se traduirait pour un cadre dont le salaire mensuel est de 3750 euros brut, par un prélèvement mensuel supplémentaire de 37 euros (28 euros à l'ARRCO et 9 euros à l'AGIRC). Etant entendu que cet «effort » ne saurait être supporté par les seuls salariés.

2/ L'utilisations des réserves

Les réserves des régimes AGIRC et ARRCO disponibles sont actuellement estimées à 55 milliards d'euros (hors fond de roulement). Leur utilisation à hauteur de 25%, soit près de 14 milliards d'euros, permettrait à elle seule d'assurer l'équilibre des régimes jusqu'en 2015. Une solution qui se justifie pleinement en temps de crise, pour sécuriser les régimes, sans porter préjudice aux pensions des retraités.

3/ L'extension de l'annexe 5 de la CCN de 1947 (régime AGIRC) à la tranche C

Actuellement le dispositif de l'AGFF (visé à l'annexe 5 de la CCN de 1947) et sa cotisation de financement de 2,2% ne s'applique pas aux cadres concernés par la tranche C. Il s'agit de ceux dont la rémunération est comprise entre 4 et 8 fois le plafond de la sécurité sociale, soit pour 2009 entre 11436 et 22872 euros mensuel.

Au titre de la solidarité avec l'ensemble des salariés, FO-Cadres propose de soumettre les plus hauts revenus à cette cotisation. Une mesure qui générerait peu de charges pour l'AGIRC (100 000 cotisants et 140 000 retraités) et permettrait de dégager des ressources supplémentaires à hauteur de 200 millions d'euros pour le régime des cadres en 2015.

4/ L'augmentation des salaires

Le financement de nos régimes de retraites complémentaires, comme l'ensemble de notre système de protection sociale repose sur le salaire. Ainsi, avec seulement 1% d'augmentation de la masse salariale des cadres, c'est 720 millions d'euros de ressources annuelles supplémentaires pour l'AGIRC.

5/ L'élargissement de l'assiette des cotisations

L'épargne salariale (l'intéressement, la participation, le PEE et l'épargne retraite type PERCO) qui a fait l'objet de nombreuses mesures incitatives, est exclue de l'assiette des cotisations retraites complémentaires. Une situation qui grève les ressources de nos régimes et accentue l'effet de substitution de l'épargne salariale au détriment du salaire. Ces éléments de rémunération annexes doivent donc être soumis à cotisations.

En 2006, 15 milliards d'euros ont été distribués aux salariés sous forme d'épargne salariale : 7,2 milliards au titre de la participation, 6,5 milliards au titre de l'intéressement et 1,2 milliard au titre de l'abondement sur les PEE.

Conclusion

Pour FO, tout l'enjeu de le négociation en cours est d'aboutir rapidement à un accord pour pérenniser nos régimes de retraites complémentaires et maintenir le régime des cadres dans sa forme actuelle.

Aussi, l'augmentation des ressources par la hausse des cotisations, répartie équitablement entre employeurs et salariés, répond au besoin de sécuriser la retraite complémentaire, en la mettant hors de portée de la spéculation et de la puissance financière. Il s'agit dans le même temps d'assurer que l'affiliation au régime AGIRC ne soit pas qu'une simple reconnaissance de principe, mais suppose un niveau de rémunération correspondant à une qualification et à l'exercice de responsabilités qui y sont attachées.

EFFET DU REPORT DE L'ÂGE À 65 ANS **sur la pension moyenne d'un cadre**

Un cadre né en 1979 qui commencerait à travailler à 20 ans, avec un salaire de 2500 euros brut mensuel et qui liquiderait sa retraite de base à taux plein à 62 ans (soit 166 trimestres) aura deux « solutions » : soit attendre 65 ans pour liquider à taux plein sa retraite dans les régimes complémentaires, ce qui signifie que le cadre devrait renoncer pendant 3 ans à environ 60 % de sa retraite totale. Soit liquider sa retraite complémentaire et subir un abattement de 12% de sa pension, ce qui représente actuellement et en moyenne 170 euros de moins par mois.

Si ce même cadre souhaite liquider sa retraite de base et complémentaire à 60 ans soit en 2039, il subira une décote de 10% au régime général et de 22% au régime complémentaire. Au total, le cadre abandonnerait sur le montant de sa retraite globale 32%, soit plus de 400 euros par mois (160 euros CNAV et 240 euros AGIRC et ARRCO).

Les cadres face à la crise

Une situation en demi teinte



Selon l'Apec, les recrutements cadres vont subir une baisse de 10 à 18% en 2009. Malgré cette dégradation du marché, les recrutements resteront à un niveau élevé, les entreprises devant tout de même continuer à remplacer les départs massifs à la retraite.

Si les cadres ne subissent pas un chômage de masse en raison de la crise, nombre d'entre eux seront confrontés à un chômage de longue durée. Cet été, 58% des cadres retrouvaient une activité dans les six mois. Aujourd'hui, ils ne sont plus que 42% toutes classes d'âges confondues et 24% pour les cadres de plus de 50 ans.

> *Les salariés tout comme les cadres ne sont pas responsables de la crise.*

Quant aux jeunes diplômés, ils seront les grands perdants de la crise. L'Apec prévoient un diminution de –21% à –30% par rapport à 2008, les entreprises préférant recruter des cadres directement opérationnels.

Concernant les salaires, les DRH prévoyaient des hausses de 3,7% en 2009 (Enquête Cegos, 2008). Une enquête plus récente de Towers Perrin montre que ces mêmes DRH ont revu leurs prévisions à la baisse avec seulement 2,5% cette année. Quant au salaire à l'embauche, une diminution de 15% est déjà prévue selon une étude du cabinet Robert Walters.

Au vu de la baisse des recrutements, qui s'accompagne d'une diminution des contrats courts, le danger est d'aboutir à une dégradation importante des conditions de travail des cadres. Et ce ne sont pas les maigres augmentations de salaire prévues qui compenseront l'accroissement de la charge de travail.

Une dégradation déjà en marche dans la métallurgie où le patronat tente de remettre en cause l'accord sur les 35 heures et revenir ainsi sur les modalités des forfaits jours. Aujourd'hui, dans une situation de chômage partiel, les employeurs sont tenus de maintenir 100% du salaire des cadres aux forfaits jours. Lors de la négociation de l'accord sur les 35 heures, ce « traitement de faveur » avait été concédé en échange d'un allongement du temps de travail. Sa remise en cause aujourd'hui, vise au nom de la « solidarité » à la diminution de leurs droits et présage d'une volonté du patronat d'utiliser ce prétexte pour accroitre une fois de plus la charge de travail des cadres.

Chez Renault, au nom de cette même solidarité, les cadres et les ingénieurs se voient proposer de renoncer à une partie de leur jours de RTT afin d'indemniser le chômage partiel du personnel de production. Cette initiative, qui ne s'accompagne d'aucune participation financière de l'entreprise, a surtout le mérite d'exiger du travail gratuit de la part des cadres.

Dès lors, la vigilance reste de mise pour contrecarrer les éventuelles remises en cause des acquis sociaux. Les salariés tout comme les cadres ne sont pas responsables de la crise. Il ne saurait être question de leur faire payer la facture de la crise.



L'égalité hommes-femmes

Un défi à relever, un combat permanent

Alors que la place prise par les femmes dans les entreprises progresse, celles-ci continuent de subir toute une série d'inégalités et demeurent surreprésentées dans les emplois instables et moins bien rémunérées, les CDD, l'intérim et le temps partiel subi.

Quant aux femmes cadres, elles ne sont pas en reste. Si le taux de féminisation de l'encadrement connaît une évolution croissante passant de 24% en 1982 à plus de 37% en 2008, d'importantes disparités demeurent selon les fonctions et les secteurs d'activité. Plus encore, malgré l'élévation de leur niveau de qualification et de compétence, les femmes cadres continuent de percevoir une rémunération inférieure de 17% à celle de leurs homologues masculins.

Par ailleurs, elles se font toujours aussi rares parmi les cadres dirigeants : dans les entreprises de plus de 10 salariés, le taux de féminisation des postes de PDG est de 9%. Ce taux tombe à 2,9% dans les entreprises de plus de 500 salariés.

Au sein des entreprises les modes de management et de recrutement sont tout aussi déterminants dans le renforcement de ces inégalités. Et lorsque les femmes sont exclues des postes à hautes responsabilités, ce n'est nullement par manque de compétences mais tout simplement pour éviter qu'en tant que femmes elles ne viennent déconstruire les schèmes mentaux des décideurs eux-mêmes. A cela vient s'ajouter le poids des stéréotypes tenaces qui tendent à la fois à évincer les femmes sous prétexte qu'elles privilégieraient leur vie personnelle à leur vie professionnelle et à les culpabiliser en les qualifiant de « mauvaises mères » lorsque celles-ci font preuve de réussite et d'audace.

> *Pour FO-Cadres agir pour l'égalité professionnelle est une exigence qui nous concerne tous.*

Si plus personne ne conteste aujourd'hui la véracité de ces inégalités, l'inscription du seul principe d'égalité hommes-femmes dans le droit ne suffit pas à garantir sa transposition concrète.

Pour FO-Cadres, si l'évolution récente des comportements est lente, un facteur nouveau semble désormais devoir l'accélérer : la réduction des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes relève désormais de l'intérêt même des entreprises. Le renforcement de la place des femmes au niveau du management apparaît comme un avantage compétitif. En effet, on peut penser que l'entreprise a tout intérêt à se conformer à la diversité réelle de la société en général, et au marché des consommateurs qu'elles veulent conquérir en particulier. Une telle démarche permet notamment de bénéficier des effets créatifs de la mixité, d'un puissant facteur de motivation des équipes lié aux valeurs véhiculées par la valorisation des qualités de chacun sans distinction de sexe.

Pour FO-Cadres agir pour l'égalité professionnelle est une exigence qui nous concerne tous. Elle est au coeur de nos priorités syndicales, plus encore elle est au-delà de la question du genre, un combat plus large pour que le principe républicain d'égalité ne soit plus qu'un simple effet de langage.

Qui mieux qu'un créateur de droits pour vous défendre ?

Marché du travail

Plus de 100 000 emplois détruits en 2008



Les derniers baromètres de l'emploi salarié ne sont guère rassurants. 2009 devrait amplifier la dégradation observée fin 2008. Selon la DARES, les destructions d'emplois ont atteint 106 800 au 4e trimestre avec une chute conséquente de l'intérim qui a perdu 79 500 postes. Sur un an, plus de 100 000 emplois ont été détruits et des secteurs comme l'industrie accusent une chute sans précédent avec plus de 75 000 emplois supprimés en 2008. Un effet d'autant plus dévastateur que ce secteur représente à lui seul 50% de l'emploi salarié. Le tertiaire n'est pas en reste. Fragilisé par la crise, il passe pour la première fois de son histoire dans le rouge.

Du côté de l'encadrement, les chiffres ne sont pas plus réjouissants. Au niveau sectoriel, l'Industrie serait la plus touchée. Dans un contexte de crise financière, les entreprises rencontrent davantage de difficultés pour obtenir un crédit auprès de leur banque. Au total, la baisse des recrutements de cadres se situerait dans une fourchette comprise entre -35% à -21%. Le deuxième secteur le plus touché serait celui du Commerce. Ainsi, la baisse du volume des embauches, fortement liée à la baisse de la consommation des ménages et au fort ralentissement des échanges commerciaux, pourrait osciller entre -24% et -14%. Par ailleurs, les entreprises tablent sur une régression des embauches de cadres dans le secteur de la Construction se situant entre -17% et -7%. Enfin, le secteur des Services semble résister et afficherait une baisse de -11% à -2%.

CTI Commission des Titres d'Ingénieur

Commission des Titres de l'Ingénieur

La DGES apporte son soutien à la CTI

A l'occasion du colloque annuel de la CTI qui a eu lieu le 3 février 2009 à Douai, la Direction Générale de l'Enseignement Supérieur (DGES) par la voie de son directeur Patrick HETZEL, a confirmé le doublement de la dotation financière allouée à la Commission. FO-Cadres présent lors de ce colloque s'est félicité de ce soutien qui permettra à la CTI d'aborder plus sereinement le renouvellement de son adhésion à l'ENQA (European Network for Quality Assurance). Reste que la CTI doit pouvoir bénéficier de ressources complémentaires pour renforcer ses missions en France, en Europe et à l'étranger et conforter son indépendance.

Pour FO-Cadres si le transfert de compétence de la CTI est un atout fort pour le lancement des travaux de l'AERES (Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur), son mode de fonctionnement paritaire en fait une force, une efficacité que l'on doit maintenir à tout prix pour préserver la qualité de nos formations d'ingénieurs. Un simple décret précisant les moyens et l'indépendance de la CTI permettrait d'apporter un début de réponse. Une solution qui permettrait dans le même temps d'établir avec les pouvoirs publics un protocole d'accord et de coopération en vue de préciser les modalités d'échanges techniques possibles entre l'AERES et la CTI.

Insertion professionnelle des jeunes diplômés

L'accès aux stages rémunérés doit être renforcé

Le comité de suivi des stages (STAPRO) a été mis en place en septembre 2007 par le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche et par le Ministère du Travail pour engager des travaux et des discussions sur les stages en entreprises et sur la professionnalisation des cursus.

FO s'est fortement investi au sein de ce comité pour aboutir à un véritable statut des stagiaires. Après plus d'un an de travaux, nos propositions ont contribué à l'instauration d'une gratification obligatoire pour les stages supérieurs à trois mois. Si FO se félicite de cette avancée, le bilan reste toutefois mitigé. Une trop grande majorité de stagiaires ne perçoit pas de gratification, notamment les étudiants en licence dont les stages sont obligatoires et inférieurs à trois mois. C'est pourquoi, tout doit être mis en œuvre pour que les stages courts fassent également l'objet d'une gratification minimale obligatoire de 30% du SMIC et que soient étudiées les possibilités d'ouverture de droits à la retraite.



Par ailleurs, l'accès aux stages en entreprise doit être renforcé. D'après les dernières données de l'Afij (l'Association pour favoriser l'Insertion des Jeunes diplômés) l'insertion professionnelle des jeunes diplomés s'est très rapidement dégradée. En effet, son site enregistre une baisse de 32% du nombre d'offres d'emploi par rapport à l'année précédente. En temps de crise, les entreprises préfèrent en effet recruter des cadres expérimentés, directement opérationnels pour ne pas avoir à les former. Il devient donc indispensable pour les étudiants de multiplier les expériences professionnelles tout au long de leur cursus, par le biais de stages, afin d'augmenter leurs chance de trouver un emploi à l'issu de leur formation.

Directeur de la Publication : **Eric PERES**
Dépôt légal 02/2009
ISSN 1963-2509
CPPAP 0112 S 08146
N° 135 – 0.30 €
Diffusion gratuite aux adhérents
Cette publication est imprimée sur du papier recyclé

ITUC CSI IGB — CES/ETUC

Pour recevoir la Lettre de l'UCI-FO : Bulletin à envoyer à l'adresse ci-contre

Nom : ....

Prénom : ....

Entreprise : ....

Adresse : ....

....

CP/Ville : ....

FO-Cadres
L'Union des Cadres et Ingénieurs - Force Ouvrière
2, rue de la Michodière - 75002 Paris
Tél. : +33 1 47 42 39 69 - Fax : +33 1 47 42 03 53
Courriel : contact@fo-cadres.fr
Site internet : www.fo-cadres.fr